

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung secara umum dinilai sedang dengan nilai rata-rata sebesar 3,33 termasuk interval 2,61 – 3,40. Hal ini berarti budaya organisasi di PT.Pos Indonesia Cabang Bandung yang diciptakan perusahaan sudah cukup kuat diterapkan di lingkungan kerja. Namun budaya organisasi yang dinilai paling lemah adalah budaya dalam berinovasi dan keberanian dalam mengambil resiko di dalam bekerja.
2. Kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung memiliki nilai rata-rata sebesar 3.34, yang artinya cukup karena berada pada interval 2.61 – 3.40. hal ini berarti kepuasan kerja di PT.Pos Indonesia Cabang Bandung dapat dikatakan cukup baik. Namun kepuasan akan dimensi promosi masih dinilai rendah di PT.Pos Indonesia Cabang Bandung ini.
3. Kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung dikatakan cukup dengan nilai rata-rata sebesar 3,39 termasuk interval 2,61 – 3,40. Hal ini berarti kinerja karyawan di PT.Pos Indonesia sudah cukup baik dimana kinerja yang dinilai paling tinggi pada penelitian

ini mengatakan bahwa hasil kerja yang dihasilkan setiap karyawan memiliki kualitas yang baik namun ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih dinilai rendah.

4. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,574 atau 57,4% yang berarti budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh 57,4% terhadap kinerja dan sisanya dapat dipengaruhi faktor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat dikemukakan antara lain :

1. Budaya Organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika Bandung sudah masuk ketegori sedang, tetapi pada dimensi inovasi dan keberanian mengambil risiko masih dinilai lemah dimana karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Bandung masih kurang percaya diri untuk mengemukakan ide-ide yang dimilikinya. Dari kekurangan tersebut sebaiknya perusahaan harus lebih memotivasi karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide kreatif nya.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Asia Afrika, sebaiknya perusahaan dan manajemen

memperhatikan sistem pengembangan karyawan dengan melihat potensi kerja agar karyawan dapat mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi. Selain itu, perusahaan juga harus lebih memperhatikan kenyamanan tempat kerja karyawan, karna salah satu faktor dalam kenyamanan bekerja adalah tempat dimana karyawan itu bekerja.

3. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, tetapi perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan dan keterampilan khusus agar karyawan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik.

